# Comité des griefs des Forces canadiennes

## Pour la période 2009-2010 à 2011-2012

## Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

## Table des matières

**Message du président** ..... **3**

**Section I – Survol du Comité** ..... **5**

Raison d'être et responsabilités ..... 5

Résultat stratégique et Architecture des activités des programmes (AAP) ..... 6

Sommaire - Planification ..... 7

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique ..... 8

Analyse des risques ..... 9

Profil des dépenses ..... 11

Postes votés et postes législatifs ..... 11

**Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique** ..... **13**

Résultat stratégique ..... 13

Activité de programme : Examen des griefs des membres des Forces canadiennes transmis par le Chef d'état-major de la Défense. ..... 13

Activité de programme : Services internes ..... 15

Avantages pour les Canadiens ..... 15

**Section III – Information supplémentaire** ..... **17**

Liste de tableaux supplémentaires ..... 17

Contacts pour informations supplémentaires ..... 17

Autres sujets d'intérêt ..... 17

# Message du président

En ma qualité de président par intérim du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC), j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités du Comité pour la période de 2009-2010 à 2011-2012.

Grâce à l'examen objectif et transparent des griefs des militaires, le Comité contribue à l'équité du processus décisionnel. De plus, son mandat et ses pouvoirs quasi-judiciaires le placent dans une position idéale pour identifier les problèmes systémiques et les porter à l'attention des dirigeants des Forces canadiennes (FC). La valeur ajoutée du Comité en tant qu'organisme externe, indépendant de la chaîne de commandement est bien établie et apparaît clairement dans la qualité de ses conclusions et recommandations et dans les commentaires reçus des diverses parties concernées.

Au cours de la nouvelle année, nous continuerons nos discussions avec les hauts gestionnaires des FC afin d'améliorer le processus des griefs au niveau de l'Autorité finale. Nous poursuivrons aussi nos efforts visant à obtenir un élargissement du mandat du Comité afin que chaque membre des FC qui souhaite présenter un grief puisse profiter d'un examen indépendant de sa plainte. Actuellement, le Comité n'examine que 40 pour cent environ des griefs reçus au niveau de l'Autorité finale.

Nous avons également l'intention de maintenir la communication avec les diverses parties concernées par le processus des griefs militaires. Les plaintes sont parfois des indicateurs de questions plus importantes et peuvent fournir des informations utiles pour la prévention des problèmes et l'amélioration des politiques et des procédures. Grâce à de nouvelles publications destinées aux dirigeants des FC et aux militaires, le Comité continuera de partager avec eux les précieuses leçons apprises durant l'examen des griefs et à disséminer des informations sur l'influence des travaux du Comité et sa valeur ajoutée.

De même, le Comité veillera à l'efficacité de ses opérations et à la qualité de ses conclusions et recommandations, et ce en les surveillant de manière rigoureuse. Plus précisément, il s'assurera que le délai d'examen des griefs ne dépasse pas la norme établie de six mois et continuera à évaluer régulièrement son processus interne d'examen des griefs. Ces efforts seront soutenus par des initiatives et activités de gestion saines.

En nous fondant sur l'expérience et la maturité que le Comité a acquises depuis sa création en 2000, nous continuerons au cours de l'année qui vient à œuvrer pour atteindre le plus haut niveau de qualité et d'efficacité afin de servir au mieux la justice et l'équité.

Jim Price
Président par intérim

# Section I – Survol du Comité

## Raison d'être et responsabilités

***Mission***

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et au plaignant.

**Contexte des griefs –**

La reconnaissance du droit des militaires de se plaindre et d'obtenir des mesures de redressement n'est pas quelque chose de nouveau. Toutefois, l'introduction au Canada en 2000 d'un organisme civil dans le système de règlement des griefs des Forces canadiennes (FC) a constitué une approche novatrice importante pour le traitement des griefs militaires. Ce nouvel organisme est le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC).

Conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et au chapitre 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité a pour mandat d'examiner toute catégorie de griefs militaires qui lui sont soumis par le CEMD. À la suite d'un examen, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations (C et R) au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant. C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision finale concernant le grief.

Les types de griefs soumis au Comité figurent au chapitre 7.12 des ORFC :

(1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :

   a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnité, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;

   b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;

   c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;

   d) le droit aux soins médicaux et dentaires.

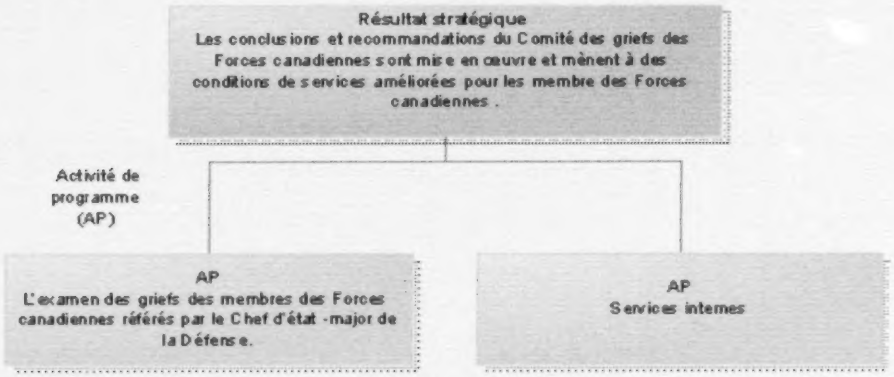
(2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

L'article 29.12 de la LDN précise que le CEMD peut aussi saisir le Comité de n'importe quel autre grief.

## Résultat stratégique et Architecture des activités des programmes (AAP)

**Résultat stratégique :** Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mis en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

### Architecture d'activité de programme




| Architecture d'activité de programme (AAP) | |
|---|---|
| **L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense** | |
| ▪ Gestion de cas et recherche | ▪ Soutien juridique<br>▪ Autres |
| **Services internes** | |
| ▪ Soutien à la gouvernance et à la gestion<br>▪ Services de gestion des ressources<br>▪ Services de gestion des biens | |

## Sommaire - Planification

### Ressources financières

| Ressources financières | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
|---|---|---|---|
| (en milliers de dollars) | 6 458 | 6 458 | 6 458 |

Le tableau ci-dessus résume les dépenses totales du CGFC prévues au cours des trois exercices à venir.

### Ressources humaines *

| Ressources humaines | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 |
|---|---|---|---|
| Équivalents temps plein (ETP) | 46 | 46 | 46 |

* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

| **Résultat stratégique** : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes. | |
|---|---|
| Résultats escomptés<br>Meilleure compréhension et application des règles, politiques et lignes directrices régissant les conditions de travail dans les FC.<br><br>* Le succès de cet indicateur de rendement sera mesuré grâce à des évaluations formelles tous les 5 ans | Le pourcentage de recommandations systémiques qui méritent une évaluation supplémentaire.*<br>**Objectif** : 75% des recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées. |
| | Le pourcentage de décisions du CEMD en accord avec les recommandations du Comité relatives à l'interprétation de règlements, politiques ou procédures.*<br>**Objectif** : 80% en accord |
| | Le pourcentage de répondants, par le truchement de sondages, indiquant que le Comité a contribué à des changements à des règles, politiques et lignes directrices dans les FC.*<br>**Objectif** : 70% en accord |

| Activité de programme | Dépenses projetées 2008-2009 | Dépenses prévues (en milliers de dollars) | | | Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | |
| L'examen des griefs des membres des FC référés par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) | 3 354 | 3 382 | 3 382 | 3 382 | Affaires gouvernementales |
| Services internes | 3 082 | 3 076 | 3 076 | 3 076 | Affaires gouvernementales |
| **Dépenses totales prévues** | **6 436** | **6 458** | **6 458** | **6 458** | |

## Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

| Priorités opérationnelles | Type | Liens avec le résultat stratégique | Description |
|---|---|---|---|
| Rendement opérationnel – Maintenir la stabilité de la productivité et de l'excellence. | Permanente | Les conclusions et recommandations du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des FC. | **Pourquoi est-ce une priorité?**<br>Maintenir la qualité élevée et l'opportunité des conclusions et des recommandations du Comité.<br>Contribuer de manière continue à la transparence et à l'efficacité du système des griefs pour les membres des FC.<br><br>**Plans pour gérer la priorité.**<br>Effectuer une évaluation de programme du CGFC pour étudier ses buts et ses répercussions.<br>Surveiller le suivi, par les FC, des recommandations du CGFC renvoyées pour d'autres études ou d'autres mesures par le CEMD. |
| Communications externes – Manifester la valeur ajoutée du CGFC dans le processus des griefs | Permanente | Les conclusions et recommandations du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des FC. | **Pourquoi est-ce une priorité?**<br>Mieux faire connaître le mandat du CGFC et améliorer la compréhension au sujet des services qu'il fournit aux FC et l'incidence de son travail, en établissant le contact avec les clients et les intervenants.<br>Apprendre et communiquer des renseignements grâce à des échanges avec les militaires, les intervenants et les publics visés.<br>Collaborer avec d'autres partenaires en vue d'élaborer des outils pour surveiller le système de griefs dans son ensemble et établir la communication à cet égard.<br><br>**Plans pour gérer la priorité.**<br>Poursuivre les discussions au sujet de l'élargissement du mandat du CGFC pour faire en sorte que tous les membres des Forces canadiennes qui logent un grief puissent bénéficier d'un examen impartial, qui ne relève pas de la chaîne de commandement.<br>Participation du Comité à l'examen de la *Loi sur la Défense nationale* (LDN) - projet de loi C-25.<br>Effectuer une évaluation de programme du CGFC pour étudier ses buts et ses répercussions. |

| Priorités en matière de gestion | Type | Lien avec le résultat stratégique | Description |
|---|---|---|---|
| Rendement opérationnel – Assurer la gestion et le leadership efficaces du CGFC. | Permanente | Les conclusions et recommandations du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des FC | **Pourquoi est-ce une priorité?**<br>Renforcer l'importance de l'excellence en gestion et d'une saine surveillance interne.<br><br>**Plans pour gérer la priorité.**<br>Le Comité concentrera ses efforts de manière à pouvoir compter sur une main-d'œuvre diversifiée, représentative et compétente qui évolue dans un milieu de travail propice à l'exécution de son mandat.<br>Le Comité a élaboré un cadre de gestion du risque officiel. Il mettra en œuvre les principaux éléments du cadre.<br>Améliorer davantage l'intégration des instruments de planification et de reddition de compte, notamment la planification des activités et des ressources humaines.<br>Continuer de se concentrer sur l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de gestion du savoir et de l'information. |

## Analyse des risques

Certains facteurs indépendants de la volonté du Comité pourraient influer sur la réalisation de certains de ses principaux résultats et priorités établis pour la période de planification. Il existe deux éléments importants liés au rendement opérationnel sur lesquels le Comité n'a aucun contrôle. Le premier facteur important est le fait que le Comité n'a aucun contrôle sur le nombre de griefs référés au cours d'une année. Des fluctuations importantes non prévues du nombre de dossiers référés pourraient avoir une incidence sur la célérité avec laquelle les conclusions et les recommandations sont présentées. Pour limiter ce risque, le Comité surveille les hypothèses concernant la planification des activités de manière continue et travaille en étroite collaboration avec des partenaires au sein des FC, de manière à fonder ces hypothèses sur les renseignements les plus à jour possible.

Le deuxième facteur important qui pourrait avoir une incidence sur la capacité du Comité de présenter des conclusions ou des recommandations au sujet des griefs est la

nomination rapide des membres du Comité par le gouverneur en conseil. Le Comité limite ce risque en entretenant des liens avec les autorités de la Défense nationale pour s'assurer de la communication rapide des exigences relatives à la charge de travail du Comité.

Le Comité réussit à justifier sa raison d'être en s'assurant que les plaignants et le commandement des FC connaissent la valeur ajoutée que le Comité fournit dans ses conclusions et recommandations.

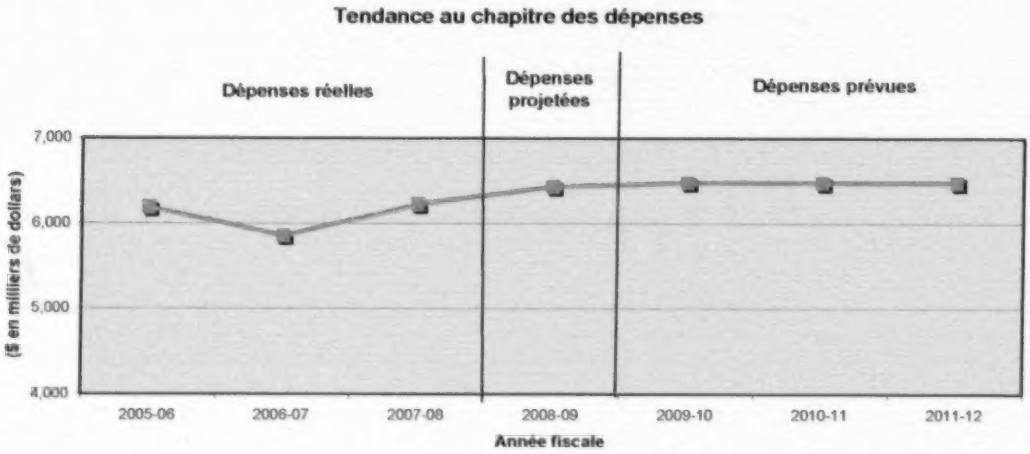
Les plaintes peuvent être des indicateurs de questions générales ou systémiques qui peuvent offrir des renseignements utiles pour prévenir les problèmes ou pour améliorer les politiques ou les procédures. Le Comité continuera de fournir des renseignements au commandement des FC et à faire le suivi des résultats des discussions au sein des FC qui découlent des conclusions et des recommandations du Comité. Celui-ci s'attend à ce que la participation à l'examen de la Loi sur la Défense nationale et le fait de mener l'évaluation de programme quinquennale du CGFC au cours de la période de planification donnera au Comité une autre occasion de mettre l'accent sur son importance dans la procédure de griefs.

La reconnaissance des avantages des conclusions et recommandations du Comité appuie aussi les efforts visant à élargir le mandat du CGFC afin que tous les plaignants aient le même accès à un examen indépendant et impartial. Cela permettra de rehausser la confiance dans la procédure de grief des FC dans son ensemble et le moral des membres des FC.

Le Comité devra faire face à plusieurs défis clés en matière de ressources humaines, de gestion de l'information et d'informatique au cours de la prochaine année. Parmi ces défis, communs à la fonction publique, on compte l'évolution de l'effectif, la pénurie de personnel prévue, l'efficacité des relations de travail et les besoins changeants en matière d'apprentissage. Pour lui permettre de relever ces défis et d'améliorer sa gestion des ressources humaines, le Comité a élaboré un plan stratégique complet de trois ans. En outre, une des priorités de gestion du Comité sera de s'assurer que l'intégrité et l'exhaustivité des renseignements dans l'organisation ne sont pas compromises ou perdues.

## Profil des dépenses

Pour l'exercice financier 2009-10, le Comité prévoit dépenser 6 458$ afin d'atteindre les résultats attendus dans le cadre de ses activités de programme et d'ainsi contribuer à la réalisation de son résultat stratégique.




La diminution des dépenses réelles en 2006-07 était due au surplus causé par le roulement du personnel.

## Postes votés et postes législatifs

Ce tableau illustre le lien avec le Budget principal des dépenses.

| Postes votés (n°) ou législatifs (L) | Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif | Budget principal des dépenses 2008-2009 (en milliers de dollars) | Budget principal des dépenses 2009-2010 (en milliers de dollars) |
|---|---|---|---|
| 15 | Dépenses de programme | 5 864 | 5 897 |
| (L) | Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés | 572 | 561 |
| | **Total** | 6 436 | 6 458 |

## Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

**Résultat stratégique** : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

### Activité de programme : Examen des griefs des membres des Forces canadiennes transmis par le Chef d'état-major de la Défense.

#### Résumé de l'activité de programme et les faits saillants de la planification

Le Comité examine de manière objective et transparente les griefs de tous les membres des FC, indépendamment du rang et de la position. Le Comité s'assure que les droits du personnel militaire des FC sont considérés équitablement tout au long de la procédure et que les membres du Comité agissent dans l'intérêt supérieur de la justice et de l'équité. Les conclusions et recommandations qu'il établit sont fondées sur des faits et sur le droit, et peuvent créer des précédents qui peuvent favoriser les changements qui sont nécessaires au sein des FC.

| Activité de programme :<br>L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)** | | | | | |
| **2009–2010** | | **2010–2011** | | **2011–2012** | |
| **ETP** | **Dépenses prévues** | **ETP** | **Dépenses prévues** | **ETP** | **Dépenses prévues** |
| 28 | 3 382 | 28 | 3 382 | 28 | 3 382 |

| **Résultats attendus de l'activité de programme** | **Indicateurs de rendement** | **Objectifs** |
|---|---|---|
| Des conclusions et recommandations équitables, impartiales et transparentes. | Le pourcentage, par le truchement de sondages, de répondants satisfaits que les conclusions et recommandations du Comité ont été équitables, impartiales et transparentes. | 75% en accord |
| Des conclusions et recommandations présentées avec célérité. | Le pourcentage de cas dont les normes relatives à l'échéancier de la procédure de traitement des griefs sont respectées.<br>Le taux de fermeture des cas sur une période de 3 ans (moyenne) | Les normes établies sont rencontrées à 75%<br>Taux de fermeture 1-1 |

Afin de réaliser les résultats attendus, le Comité projette entreprendre les activités suivantes :

- Gérer et surveiller le calendrier d'exécution de la production pour faire en sorte que dans tous les dossiers, l'examen respecte la norme de six mois.
- Évaluer régulièrement la procédure d'examen des griefs à l'interne.
- Assurer la qualité des conclusions et recommandations en effectuant un contrôle de la qualité rigoureux.
- Analyser les décisions du Chef d'état-major de la Défense au sujet des conclusions et recommandations du CGFC.
- Diffuser les renseignements sur les répercussions du travail du Comité.
- Échanger de l'information avec les militaires, les partenaires et les publics cibles et apprendre de ces échanges.

## Activité de programme : Services internes

### Résumé de l'activité de programme et les faits saillants de la planification

Les Services internes appuient une approche commune à l'échelle du gouvernement de la planification, de la conception, de l'établissement de budgets, de la reddition de comptes et de la communication. En tant qu'organisme de petite taille, le Comité doit présenter des rapports sur trois niveaux de sous-activités: gouvernance et soutien de la gestion, services de gestion des ressources et services de gestion de l'actif.

Les Services internes prévoient les initiatives de gestion suivantes pour la période de planification actuelle :

- Effectuer l'évaluation de programme du CGFC (5 ans).
- Mettre en œuvre le plan d'action en réponse à l'évaluation du Cadre de responsabilité de gestion du Comité pour la ronde V.
- Améliorer l'infrastructure de gestion de l'information et de technologie de l'information.
- Examen et mise à jour des politiques en matière de gestion de l'information, de technologies de l'information et de ressources humaines.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pour tenir compte des résultats du sondage mené auprès des employés des la fonction publique.

| Ressources financières (en milliers de dollars) | | |
|---|---|---|
| 2009–2010 | 2010–2011 | 2011–2012 |
| 3 076 | 3 076 | 3 076 |

| Ressources humaines (ETP) | | |
|---|---|---|
| 2009–2010 | 2010–2011 | 2011–2012 |
| 18 | 18 | 18 |

### Avantages pour les Canadiens

Le CGFC contribue à la transparence et à l'équité du système de traitement des griefs pour les membres des FC. Même s'ils sont logés séparément, les griefs sont parfois des indices précieux au sujet des tendances ou des problèmes généraux. En raison de son mandat et de ses pouvoirs quasi-judiciaires, le Comité occupe la position idéale pour cerner ces problèmes systémiques et les porter à l'attention du CEMD. En outre, le Comité communique ses conclusions et recommandations grâce à divers moyens pour que ces renseignements utiles soient mis à la disposition des décideurs et des membres des FC.

## Section III – Information supplémentaire

### Liste de tableaux supplémentaires

Le tableau suivant est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor :

Évaluations

### Contacts pour informations supplémentaires

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : Anne.Sinclair@cfgb-cgfc.gc.ca

**Comité des griefs des Forces canadiennes**
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

### Autres sujets d'intérêt

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour plus de sommaires de cas, rapports annuels et autres renseignements sur le travail du Comité.